

Н. А. Левшунова

Научный руководитель

Е. Г. Толкачева

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ КАК НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Современный менеджмент является многогранной системой и включает в себя важные операции от правления до финансового планирования.

Важной задачей современного менеджмента является объединение, интеграция всех сторон и аспектов деятельности организации и участков, их частных целей для достижения общей цели данной системы.

Менеджмент позволяет так спланировать деятельность фирмы в краткосрочном, среднесрочном, долгосрочном периодах, чтобы обеспечить получение фирмой максимально возможной прибыли с минимальными затратами в условиях изменчивости состояния рынка. Управление производством на любом уровне – сложная комплексная система. Достижение успеха в производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности организации (фирмы) возможно только при условии высококвалифицированного управления всеми аспектами этой деятельности.

Роль менеджмента велика, так как неверно организованная система управления становится причиной потери предприятием платежеспособности и, в конечном итоге, причиной его банкротства. Менеджмент является тем «часовым механизмом», благодаря которому предприятие (фирма) функционирует, достигает поставленных целей, развивается, повышает свой потенциал [1, с. 115].

Имеется множество эмпирических свидетельств того, что рабочие стрессы являются фактором, оказывающим негативное влияние на здоровье людей, их удовлетворенность своей работой и эффективность их деятельности. Рабочие и профессиональные стрессы способны изнутри влиять на человеческие ресурсы и приводить к снижению производительности, мобильности и динамичности стратегического развития организации. Высокий уровень организационных стрессов ведет к повышению неконструктивной напряженности, конфликтности в коллективе, негативно сказывается на здоровье персонала, его лояльности по отношению к организации, может приводить к текучести кадров [2, с. 10].

Стресс оказывает сильное влияние на деятельность людей в профессиональной сфере, при этом он может нести в себе положительные свойства, когда оптимизируются все возможности организма. Находясь в состоянии эустресса, сотрудник чувствует себя хорошо из-за прилива сил. Руководитель должен проследить, чтобы «хороший» стресс не превратился в «дистресс». Поскольку полностью избежать стрессовых ситуаций невозможно, нельзя избавиться от всех стрессовых факторов в современном мире, важно овладеть технологией стресс-менеджмента, при котором осуществляется более эффективное преодоление стрессовых ситуаций и снятие накопившегося напряжения. Поэтому в последнее время всю большую популярность приобретает достаточно новое направление менеджмента – управление стрессом или стресс-менеджмент [3, с. 480].

Стресс-менеджмент как самостоятельное научно-практическое направление выделилось в начале 1990-х гг. Его появление в значительной мере обусловлено явной тенденцией к повышению стрессогенности мирового социального пространства как следствия глобальных социальных, политических, экономических изменений, интенсификации в сфере производства и образования, учащения появления природных, экологических катаклизмов и техногенных катастроф. Существенно изменилось также и рабочее пространство. Оно подверглось воздействию широкого спектра психологических, социально-экономических и технологических изменений: рост численности «старослужащих»; расширение информационных и коммуникационных технологий; информационная глобализация с сопутствующими изменениями в шаблонах работы, повышение требований к профессионализму работников; увеличение сложности и количества задач; расширение функций и необходимых умений; рост доли населения, занятого в сфере услуг; интенсификация коммуникаций; увеличение количества форс-мажорных ситуаций, повышение требований к скорости принятия решений и др. Все это значительно повысило риск психологического стресса, профессиональных заболеваний и нестабильности человеческого фактора в современных организациях [2, с. 8].

На основании базовых функций менеджмента управление стрессом (или стресс-менеджмент) можно представить в виде системы, состоящей из последовательных этапов: планирование, организация, мотивация, контроль.

Эффективному процессу планирования неизбежно предшествует качественный анализ, т. е. необходимо проанализировать состояние стресса в организации. Для этого в арсенале современного менеджера имеется ряд методик диагностики.

Направления психодиагностики и выбор конкретных методик зависят, прежде всего, от цели проведения диагностики и конкретной ситуации.

Результаты, полученные в ходе исследования, помогут провести грамотное планирование мероприятий и создать эффективную программу по борьбе со стрессом.

Когда подчиненный знает четко цели и миссию организации, тогда он осознает, какова цель его работы. Необходимо дать понять сотруднику, что борьба со стрессом нужна не только организации, а, прежде всего, ему самому. Для этого можно использовать неформальные беседы с коллективом, где каждый осознает наличие проблем и без сопротивления будет идти на их решение.

Завершающий этап цикла, который необходим для оценки эффективности использованных мероприятий, посредством сопоставления результатов в начале и после прохождения всех мероприятий. Для измерения необходимых показателей и наименьшей погрешности при сравнении используются методики диагностики стресса из этапа планирования.

Данную систему необходимо использовать периодически, потому что разовое использование избавит от проблем лишь на короткое время [3, с. 483].

Стресс-менеджмент в профессиональной деятельности представляет собой процесс, совокупность последовательных действий, в котором выделяется два уровня: управление стрессом на уровне организации и управление стрессом на уровне отдельной личности. Управление стрессом помогает сдерживать его на нужном уровне, не давая ему превратиться в дистресс, использовать его на благо всей организации, превращая его в эустресс.

В свою очередь, стресс-менеджмент представляет собой набор базовых функций: планирование, организация, мотивация и контроль. Каждый этап должен быть обеспечен необходимым инструментарием, который будет соответствовать целям и задачам организации.

Список использованной литературы

1. **Герчикова, И. Н.** Менеджмент : практикум / И. Н. Герчикова. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 402 с.
2. **Водопьянова, Н. Е.** Стресс-менеджмент : учеб. для бакалавриата и магистратуры / Н. Е. Водопьянова – М. : Юрайт, 2018. – 283 с.
3. **Патрахина, Т. Н.** Стресс-менеджмент: сущность понятия и процесса / Т. Н. Патрахина, А. В. Павлова // Молодой ученый. – 2015. – № 3. – С. 480–484.